Comité des griefs des Forces canadiennes

Rapport ministériel sur le rendement

pour la période se terminant
le 31 mars 2011

L'honorable Peter Gordon MacKay
Ministre de la Défense nationale

Table des matières

Message du président **1**
SECTION I : SURVOL DE L'ORGANISATION **3**
Raison d'être 3
Responsabilités 3
Résultats stratégiques et Architecture des activités de programme (AAP) 3
Priorités organisationnelles 4
Analyse des risques 8
Sommaire – Rendement 8
Profil des dépenses 11
Budget des dépenses par crédit voté 11
SECTION II : ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE **13**
Résultat stratégique 13
Activité de programme 13
Description des activités de programme 13
Sommaire du rendement et analyse des activités de programme 15
Leçons apprises 17
SECTION III: RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES **19**
Principales données financières 19
États financiers 19
Liste des tableaux supplémentaires 19
SECTION IV : AUTRES SUJETS D'INTÉRÊT **21**
Coordonnées de la personne-ressource de l'organisation 21

Message du président

J'ai le plaisir de vous présenter le Rapport ministériel sur le rendement du Comité des griefs des Forces canadiennes pour la période qui s'est terminée le 31 mars 2011.

L'un des points forts de 2010-2011 a été la célébration du 10e anniversaire du Comité en juin 2010. Ce fut pour nous l'occasion de réfléchir à ce que le Comité a accompli depuis ses débuts et de nous concentrer sur les défis de la prochaine décennie et sur la vision du Comité pour l'avenir.

Plusieurs initiatives ont été mises en œuvre dans le but d'améliorer le processus opérationnel et de gestion du Comité. L'une de ces initiatives consistait à mettre à jour le Résultat stratégique du Comité qui, je le crois, illustre désormais, de manière plus précise, le mandat et la vision du Comité et permet de mieux définir ses priorités opérationnelles et de gestion.

De plus, une évaluation de programme a été effectuée conformément à l'exigence pour tous les ministères et organismes gouvernementaux d'évaluer leurs programmes tous les cinq ans. Je suis heureux de constater que cette évaluation a permis de confirmer l'orientation stratégique et les priorités du Comité tout en concluant que le programme d'examen des griefs du Comité demeure pertinent et que le besoin pour un examen externe des griefs militaires continue d'exister.

Dans le cadre de son engagement en faveur d'un processus équitable et transparent de traitement des griefs militaires, le Comité a participé à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un projet pilote lancé par les Forces canadiennes en janvier 2011 et qui devrait prendre fin au troisième trimestre de l'exercice 2011-2012. Ce projet pilote vise à mettre à l'essai un nouveau modèle de renvoi des griefs au Comité. S'il est adopté, le nouveau modèle permettra d'effectuer un examen externe indépendant des 60 pour cent des griefs qui, conformément aux règlements en vigueur, ne sont pas actuellement renvoyés au Comité.

Tout au long de l'année 2010-2011, le Comité a également persévéré sur la voie de l'excellence en gestion en mettant en œuvre trois initiatives clés. L'une d'elles a été l'adoption de mesures de simplification du processus d'examen interne entraînant une réduction du temps moyen requis pour examiner un grief à 3,2 mois. Il s'agit d'une réduction importante par rapport à 2009-2010 où ce délai s'élevait à 6,1 mois. La deuxième initiative a été l'évaluation des risques relatifs à la sécurité et l'accroissement de la sensibilisation à la sécurité au sein du Comité. Quant à la troisième initiative, elle a consisté à réévaluer les objectifs de communications du Comité et à mettre en œuvre une stratégie de rétroaction afin d'assurer l'efficacité de nos activités dans ce domaine.

Enfin, j'aimerais exprimer ma gratitude aux employés et aux membres du Comité des griefs des Forces canadiennes pour leur appui et leurs efforts au travail. Un tel dévouement et un tel professionnalisme sont indispensables pour permettre au Comité d'être le centre d'expertise en matière de griefs militaires et un tribunal administratif modèle.

Bruno Hamel
Le président

SECTION I : SURVOL DE L'ORGANISATION

Raison d'être

Le Comité des griefs des Forces canadiennes (CGFC ou le Comité) a pour raison d'être d'assurer l'examen indépendant et externe des griefs des militaires. L'article 29 de la *Loi sur la défense nationale* (LDN) prévoit que tout officier ou militaire du rang qui s'estime lésé par une décision, un acte ou une omission dans la gestion des affaires des Forces canadiennes (FC) a le droit de déposer un grief. L'importance de ce droit ne peut être minimisée car, à quelques exceptions près, il s'agit là de la seule procédure formelle de plainte disponible pour les membres des FC.

Responsabilités

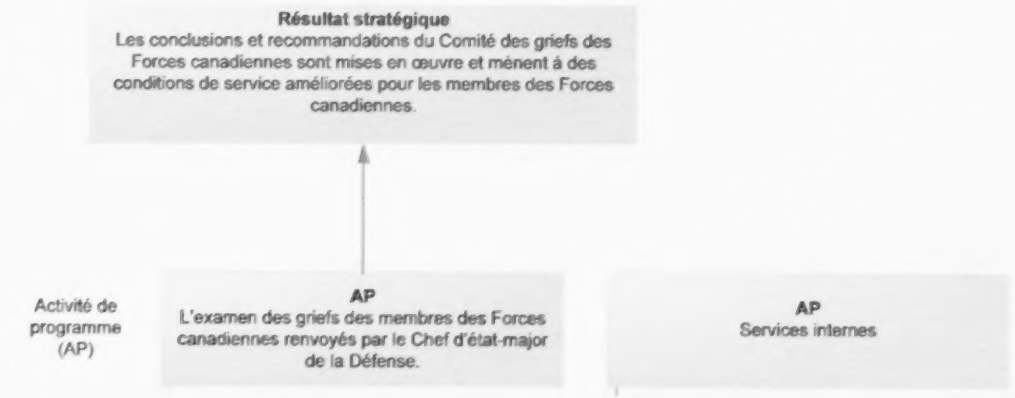
Le Comité est un tribunal administratif indépendant qui relève du Parlement par l'entremise du ministre de la Défense nationale.

Le Comité examine les griefs des militaires qui lui sont renvoyés et formule des conclusions et recommandations (C et R) à l'intention du Chef d'état-major de la Défense (CEMD) et de l'officier ou du militaire du rang qui a déposé le grief.

Dans la mesure où les circonstances et l'équité le permettent, le Comité doit également agir avec célérité et sans formalisme.

Résultats stratégiques et Architecture des activités de programme (AAP)

Figure 1



Concordance de l'AAP

En 2010, le Comité a entrepris un examen stratégique de ses plans et de ses priorités, en tenant compte du rôle unique qu'il assume dans le processus de règlement des griefs militaires, ainsi que de son expertise en tant que tribunal administratif. L'exercice a conduit à l'adoption d'un nouveau Résultat stratégique qui se lit désormais comme suit : *« Le Chef d'état-major de la Défense et les membres des Forces canadiennes bénéficient d'un examen équitable, indépendant et opportun des griefs militaires. »*

Le nouveau Résultat stratégique reflète de façon plus précise le mandat et la vision du CGFC et a été approuvé dans le cadre du processus de modification du Budget principal des dépenses de 2011-2012 et des années à venir adopté par le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT). Il est important de noter que le Rapport ministériel sur le rendement (RMR) de 2011-2012 sera le premier à évaluer le rendement en fonction du Cadre de mesure du rendement révisé et amélioré.

Priorités organisationnelles

Légende de priorité

Dépassée : Plus de 100 p. 100 du niveau de rendement attendu de la priorité précisée dans le RPP a été atteint au cours de l'exercice.

Entièrement atteinte : 100 p. 100 du niveau de rendement attendu de la priorité précisée dans le RPP a été atteint au cours de l'exercice.

Atteinte en grande partie : De 80 à 99 p. 100 du niveau de rendement attendu de la priorité précisée dans le RPP a été atteint au cours de l'exercice.

Passablement atteinte : De 60 à 79 p. 100 du niveau de rendement attendu de la priorité précisée dans le RPP a été atteint au cours de l'exercice.

Non atteinte : Moins de 60 p. 100 du niveau de rendement attendu de la priorité précisée dans le RPP a été atteint au cours de l'exercice.

Priorité N° 1 : Assurer une productivité et une excellence optimales	**Type**[1] **:** Permanente	**Activité de programme :** L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes renvoyés par le Chef d'état-major de la Défense

État : Atteinte en grande partie

Optimisation de la contribution du Comité à l'équité et à la transparence – En octobre 2010, agissant sur la recommandation d'un groupe de travail des FC, qui comprenait des représentants du Comité, le Conseil des Forces armées, la plus haute instance décisionnelle des FC, a approuvé l'essai d'une nouvelle approche pour le renvoi des griefs. Selon le modèle actuel, ce ne sont pas tous les plaignants qui peuvent bénéficier d'un examen externe de leurs griefs, les règlements prévoyant que seules certaines catégories de griefs doivent être renvoyées au Comité. Des discussions ont été menées avec les FC afin de renvoyer les griefs au Comité en fonction d'une « approche de principe ». Selon cette approche, le Comité examinerait tous les griefs au niveau de l'Autorité de dernière instance (ADI) que les FC n'ont pas été en mesure de régler de façon acceptable pour le plaignant ou la plaignante. Dans de tels cas, le Comité effectuerait un examen indépendant et externe avant que le CEMD ne rende sa décision. Le projet pilote de la nouvelle *«approche de principe»*, dont la date de lancement était le 1er janvier 2011, devrait durer jusqu'à l'automne 2011. Le Comité est engagé à assurer le succès de ce modèle novateur et a pris les mesures de préparation nécessaires pour faire face à l'augmentation prévue de sa charge de travail associée à ce projet pilote.

Examen de la *Loi sur la défense nationale* – Le Comité continue de poursuivre la mise en œuvre de trois recommandations émises par feu le juge en chef Antonio Lamer dans son rapport[2] publié en 2003. Une de ces recommandations propose de permettre à un membre du Comité de clore les dossiers qu'il a en main à l'expiration de son mandat. Une deuxième concerne l'octroi d'un pouvoir d'assignation au Comité, alors que la troisième appelle à ce que le rapport annuel du Comité corresponde à l'année fiscale plutôt qu'à l'année calendaire. Cependant, le CGFC a noté que ces trois recommandations ne figuraient pas dans le projet de loi C-41[3] qui est mort au feuilleton en 2011. Le Comité espère que ces recommandations seront incluses dans les prochaines modifications de la LDN.

Des processus et outils améliorés -Augmentation de l'efficacité opérationnelle – L'efficacité opérationnelle reste une priorité stratégique du Comité. En cela, le CGFC répond à l'obligation d'agir « avec célérité » et de contribuer à un processus de griefs militaires équitable et transparent. En 2010, le Comité a réussi, pour la deuxième année consécutive, à réduire davantage le temps moyen requis pour l'examen des griefs. En date du 31 mars 2011, le temps écoulé pour examiner un grief par le Comité et émettre des C et R a été réduite à une moyenne de 3,2 mois pour les cas reçus en 2010 ce qui représente une amélioration de 67 pour cent par rapport à 2008 (9,6 mois), et de 47,2 pour cent par rapport à 2009 (6,1 mois).

Technologie et outils de travail – Pour atteindre ses objectifs de rendement et de qualité, le Comité s'appuie sur une infrastructure technologique solide et s'assure que ses employés ont accès à des outils de travail appropriés. Des initiatives visant à accroître l'efficacité et à réduire le risque de perte ou destruction de documents ont été mises en œuvre en 2010. Par exemple :

- le Comité se dirige vers un environnement de travail sans papier en donnant la priorité à l'échange et au stockage électronique des dossiers de griefs.

---

[1] Les différents types de priorités sont les suivants : priorité déjà établie – établie au cours du premier ou du deuxième exercice précédant l'exercice visé dans le rapport; priorité permanente – établie au moins trois exercices avant l'exercice visé dans le rapport; priorité nouvelle – établie au cours de l'exercice visé dans le RMR.

[2] Le premier examen indépendant par le très honorable Antonio Lamer des dispositions et de l'application du projet de loi C-25, Loi modifiant la *Loi sur la défense nationale* et d'autres lois en conséquence conformément à l'article 96 des Lois du Canada (1998).

[3] Projet de loi C-41 *«Renforcer la justice militaire pour la défense du Canada»*, Loi modifiant la Loi sur la défense nationale et d'autres lois en conséquence.

Priorité N° 1 : Assurer une productivité et une excellence optimales	**Type**[1] **:** Permanente	**Activité de programme :** L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes renvoyés par le Chef d'état-major de la Défense
▶ un système avancé de vidéoconférence a été mis en place et a été intégré avec succès aux opérations du Comité. Le système réduit les coûts de voyage des membres du Comité résidant dans différentes régions du pays et améliore la communication entre eux et le personnel du Comité à Ottawa. Il peut également être utilisé pendant les audiences pour obtenir des déclarations de témoins.		

Priorité N° 2 : Rehausser les communications et les relations avec les intervenants	**Type**[1] **:** Permanente	**Activité de programme :** L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes renvoyés par le Chef d'état-major de la Défense

État : Atteinte en grande partie

Communications à l'appui du mandat du Comité –Au cours de la dernière décennie, le Comité a déployé des efforts considérables pour éliminer une fausse idée répandue que le CGFC était une organisation interne du ministère de la Défense nationale (MDN) et des FC. Les efforts fournis par le Comité depuis plusieurs années pour changer de nom ont finalement abouti avec le dépôt du projet de loi C-41 qui propose de le nommer *«Comité externe d'examen des griefs militaires»*. Il s'agit d'un changement important pour le Comité qui réalisait depuis longtemps que son nom actuel ne reflétait pas le rôle unique et externe auquel le Parlement le destinait. Le Comité estime que le nouveau nom, une fois adopté, conduira à une meilleure compréhension du rôle spécifique pour lequel il avait été créé. Le Comité espère que ce changement sera inclus dans les prochaines modifications à la LDN.

Recommandation de l'évaluation de programme – En 2010, le Comité a donné suite à une recommandation de l'évaluation du programme de cinq ans et a redéfini ses objectifs de communications pour assurer un meilleur alignement avec son mandat et son orientation stratégique. Le Comité a établi trois objectifs de communications : veiller à ce que toutes les parties impliquées dans le processus des griefs militaires comprennent bien son rôle, partager avec ces parties le point de vue du Comité sur les questions soulevées dans les griefs, et finalement, respecter l'obligation qui lui incombe, en tant qu'organisme public, de communiquer les résultats de ses travaux aux citoyens du Canada, l'ultime instance à laquelle il rend compte. Afin d'atteindre ces objectifs, le Comité a mené diverses activités de communications dont ce qui suit :

- Affichage de nouveaux sommaires de cas et de recommandations sur des questions de nature systémique sur le site Web du CGFC. Les sommaires et recommandations fournissent au lecteur une mine de renseignements sur les politiques et les règlements, ainsi que sur les questions soulevées dans les griefs;
- Publication de *Perspectives*, un bulletin d'information destiné principalement aux cadres supérieurs du Quartier général du MDN. Grâce à *Perspectives*, le Comité partage avec les décideurs des FC des renseignements précieux sur les tendances apparues dans les plaintes et sur les domaines d'insatisfaction qui attirent son attention lors de l'examen des griefs individuels;
- Publication d'un bulletin trimestriel électronique disponible sur le site Web. Le *cyberBulletin* met en lumière des cas intéressants récemment examinés par le Comité;
- Une nouvelle page de statistiques sur le site Web fournit un aperçu global, graphiques et chiffres à l'appui, des C et R du Comité pour les cas examinés au cours des cinq dernières années, et des décisions du CEMD sur ces cas;
- Visites des bases des FC pour communiquer directement avec les militaires dans leur milieu de travail.

Priorité N° 2 : Rehausser les communications et les relations avec les intervenants	**Type**[1] **:** Permanente	**Activité de programme :** L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes renvoyés par le Chef d'état-major de la Défense
Parallèlement, le Comité a élaboré une stratégie pour obtenir de la rétroaction de ses différents publics, en vue d'assurer l'efficacité de ses communications. Un sondage a été mis au point pour le personnel des bases qui assiste aux présentations du Comité au cours de ses tournées. Le sondage a été mené, pour la première fois en 2010, à la base des FC Borden. D'autres sondages sont en cours d'élaboration pour recueillir les commentaires des lecteurs des publications du Comité et des visiteurs de son site Web. Cette rétroaction sera utilisée pour s'assurer que les messages du Comité demeurent pertinents et correspondent à ses objectifs de communications.		

Priorité N° 3 : Assurer la gestion et le leadership efficaces du CGFC	**Type**[1] **:** Permanente	Activité de programme : Services internes
État : Entièrement atteinte **Ajuster le parcours** – En 2010, le Comité a entrepris un examen stratégique de ses plans et priorités, en tenant compte du rôle unique qu'il assume dans le processus de règlement des griefs militaires et de son expertise en tant que tribunal administratif. L'exercice a conduit à l'adoption d'un nouveau Résultat stratégique qui se lit désormais comme suit : *« Le Chef d'état-major de la Défense et les membres des Forces canadiennes bénéficient d'un examen équitable, indépendant et opportun des griefs militaires. »*. Le nouveau Résultat stratégique reflète de façon plus précise le mandat et la vision du CGFC et a été approuvé dans le cadre du processus de modification du Budget principal des dépenses de 2011-2012 et des années à venir adopté par le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT). Il représente un ajustement stratégique qui correspond à l'engagement du Comité à maximiser sa contribution au processus de règlement des griefs des FC de manière à faire profiter tous les griefs militaires non résolus qui atteignent le niveau de l'autorité de dernière instance (ADI) de l'avantage d'un *« examen juste, indépendant et opportun »*. Une évaluation de programme a été menée en conformité avec l'exigence pour les ministères et agences d'évaluer leurs programmes tous les cinq ans. Les résultats de l'évaluation, qui couvre la période allant de janvier 2005 à décembre 2009, ont validé l'orientation et les priorités stratégiques du Comité. L'évaluation a conclu que le programme d'examen des griefs du CGFC demeure pertinent et que la nécessité d'un examen externe des griefs militaires continue d'exister. L'évaluation a également établi que les objectifs du CGFC appuyaient les priorités gouvernementales et que ses activités étaient conformes aux rôles du gouvernement fédéral et à ses responsabilités. L'évaluation a formulé quelques recommandations, l'une d'elles appelant le Comité à aligner ses activités de communications avec son mandat et une deuxième lui suggérant de mieux répartir ses ressources entre les services internes et le programme d'examen des griefs. En réponse à ces deux recommandations, le Comité a mis en œuvre un plan d'action afin d'évaluer les objectifs et les activités de communications stratégiques et a réajusté la saisie de ses données financières. **Priorités en matière de sécurité** – En 2010, le Comité a adopté une approche à plusieurs volets pour améliorer tous les aspects de la sécurité de l'organisation, y compris celle de son personnel, de ses infrastructures physique et informatique, de ses connaissances et de ses biens. Le Comité a travaillé à mettre au point un Plan de sécurité ministériel comprenant la mise à jour de son Plan de continuité et de reprise des activités et l'élaboration d'une Évaluation des menaces et des risques (EMR). La mise en œuvre du plan d'action découlant des recommandations de cette évaluation aura lieu en 2011-2012. Le Comité a élaboré et mis en œuvre des stratégies de Gestion de l'information (GI) et de Technologie de l'information (TI) visant à améliorer les systèmes informatiques en milieu de travail, à rationaliser son infrastructure technologique et à consolider les procédures de sécurité TI.		

Analyse des risques

Un Profil des risques de l'organisation a été élaboré afin de déterminer et d'évaluer les risques d'importance stratégique pour le Comité et de mettre au point des stratégies d'atténuation. Ces stratégies ont été incluses dans la planification organisationnelle et dans les activités de programme quotidiennes.

Certains risques demeurent pour le Comité comme, par exemple, les fluctuations importantes du nombre de dossiers qui lui sont renvoyés ce qui peut avoir une incidence sur la célérité avec laquelle il émet ses C et R. De même, des fluctuations importantes auraient une incidence sur la planification des ressources humaines et financières. Bien que le projet pilote de la nouvelle « approche de principe » soit encore à ses débuts, le Comité continue d'évaluer ses prévisions concernant la charge de travail et les répercussions possibles d'une mise en œuvre de l'approche sur la structure organisationnelle, et ce dans le but d'ajuster l'affectation de ses ressources.

La question de la sécurité a été spécifiquement abordée lors de l'examen annuel du Profil des risques du Comité, et des stratégies appropriées ont été mises en place pour réduire les menaces potentielles à l'intégrité des actifs de l'organisation et à ses connaissances institutionnelles. La sécurité des renseignements est un élément critique dans le contexte de divulgation d'informations personnelles et protégées. Le Comité a mis en œuvre un bon nombre de pratiques servant à veiller à la sécurité des renseignements, notamment des sessions de sensibilisation, la mise à jour de son Plan de continuité et de reprise des activités et la finalisation d'une Évaluation des menaces et des risques (EMR).

Le Comité continuera à mettre l'accent sur les questions de sécurité jusqu'à ce que la sensibilisation dans ce domaine devienne une partie intégrante des activités du CGFC et de sa culture.

Sommaire – Rendement

Ressources financières pour 2010-2011 (en milliers de dollars)

Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
6 641,0	7 053,8	5 526,4

Ressources humaines pour 2010-2011 (ETP)

Ressources prévues	Ressources réelles	Écart
46	38	8

Résultat stratégique :

Les conclusions et recommandations du Comité des griefs des Forces canadiennes sont mises en œuvre et mènent à des conditions de service améliorées pour les membres des Forces canadiennes.

Indicateurs de rendement	Objectifs	Rendement de 2010-2011
Le pourcentage de recommandations systémiques qui méritent une évaluation supplémentaire.	75 p. 100 des recommandations qui méritent une évaluation supplémentaire sont acceptées.	Dépassée Au cours des trois derniers exercices, un total de 71 recommandations d'ordre systémique ont été communiquées au Chef d'état-major de la Défense (CEMD). Celui-ci a accepté 77,8 p. 100 des recommandations qui justifiaient des mesures supplémentaires. Des sommaires de ce genre de cas et d'autres, ainsi que les recommandations qui leur sont relatives, sont affichés sur le site Web du Comité à l'adresse suivante : http://www.cfgb-cgfc.gc.ca/francais/sr.html
Le pourcentage de décisions du CEMD en accord avec les recommandations du Comité relatives à l'interprétation de règlements, politiques et procédures.	80 p. 100 en accord	Atteinte en grande partie En 2010-2011, 63 p. 100 des recommandations d'ordre systémique concernaient l'interprétation de règlements, politiques ou procédures et le CEMD a accepté 77 p. 100 de ces recommandations.
Le pourcentage de répondants, par le truchement de sondages, indiquant que le Comité a contribué à des changements à des règles, politiques et lignes directrices au sein des FC.	70 p. 100 en accord	Dépassée Cet indicateur de rendement a été mesuré dans le cadre de l'Évaluation du programme d'examen des griefs militaires du CGFC – juillet 2010, Services conseils du gouvernement (SCG). L'évaluation a examiné la mesure dans laquelle le CGFC avait contribué à améliorer les règlements, les politiques, les lignes directrices et le processus des griefs, aidé à la gestion des affaires des FC et eu une incidence sur le moral des membres des FC. La plupart des répondants (80 p. 100) ont estimé que le CGFC avait aidé à la gestion des affaires des FC. Ils ont indiqué que les C et R du CGFC contribuaient à prendre conscience de domaines où des changements de politiques seraient nécessaires et à confirmer l'interprétation faite des politiques, permettant ainsi aux Autorités Initiales (AI) d'avoir plus de confiance dans leurs décisions. Le site Web et les publications du CGFC ont également aidé les AI et les plaignants éventuels à décider de la façon de procéder lorsque des problèmes survenaient. Le rapport d'évaluation est disponible à l'adresse suivante : http://www.cfgb-cgfc.gc.ca/documents/Eval_CFGB_ERMGP0710-f.PDF

(en milliers de dollars)

Activité de programme	2009-2010 Dépenses réelles	2010–11				Concordance avec les résultats du gouvernement du Canada
		Budget principal des dépenses	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles	
L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes renvoyés par le Chef d'état-major de la Défense	2 360,5	3 499	3 499	3 725,9	3 788,8	Des activités gouvernementales bien gérées et efficaces.

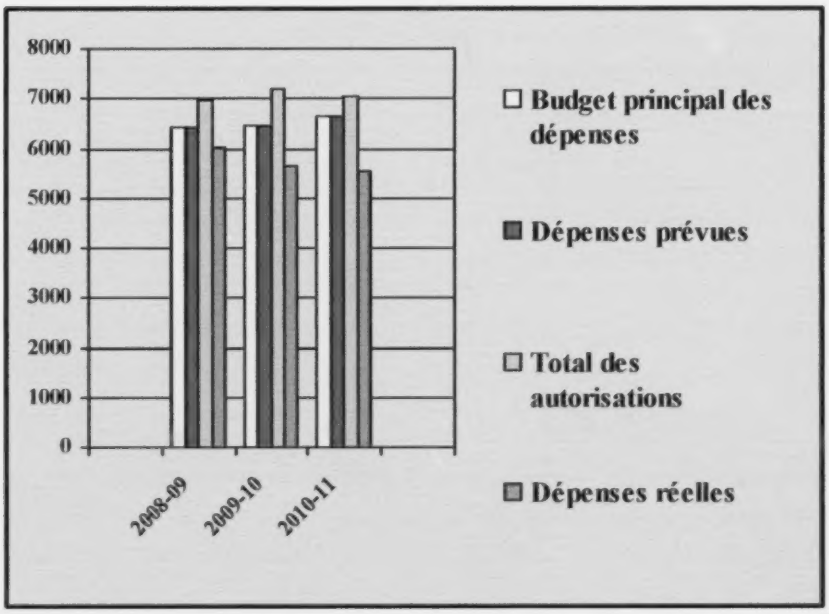
(en milliers de dollars)

Activité de programme	2009-2010 Dépenses réelles	2010–11			
		Budget principal des dépenses	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
Services internes	3 304,4	3 142	3 142	3 327,9	1 737,6

Profil des dépenses

Figure 2 Tendances au chapitre des dépenses ministérielles

(en milliers de dollars)



Budget des dépenses par crédit voté

Pour obtenir plus de renseignements sur nos crédits organisationnels et/ou dépenses législatives, veuillez consulter les Comptes publics du Canada 2010-2011 (Volume II). Vous trouverez une version électronique des Comptes publics sur le site http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/txt/72-fra.html.

SECTION II : ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Résultat stratégique

Figure 3

Résultat stratégique
Les conclusions et recommandations du Comité des griefs des Forces canadiennes sont mises en œuvre et mènent à des conditions de service améliorées pour les membres des Forces canadiennes.

Activité de programme

Figure 4

AP
L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes renvoyés par le Chef d'état-major de la Défense.

Description des activités de programme

Le Chef d'état-major de la Défense renvoie au Comité des griefs pour que celui-ci formule ses conclusions et ses recommandations, tous les griefs appartenant aux catégories énoncées dans les *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes*, ainsi que tout grief ayant trait à une de ses décisions ou un de ses actes à l'égard de tel officier ou militaire du rang. Le Comité procède à l'examen objectif et transparent des griefs, en faisant preuve d'impartialité et d'équité à l'endroit de chaque membre des Forces canadiennes, quel que soit son grade ou son poste. Il s'assure que les droits des militaires sont respectés tout au long du processus et que les membres du Comité agissent dans le meilleur intérêt des parties concernées. Les conclusions et les recommandations qu'il formule sont non seulement fondées en droit, mais constituent des précédents qui peuvent contribuer à des changements dans les Forces canadiennes. En tant que tribunal administratif chargé d'examiner les griefs, le Comité doit voir à ce que ses recommandations soient conformes à la loi et puissent être mises en œuvre conformément à ses lois habilitantes, les lois pertinentes en matière de droits de la personne et la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Légende de l'état du rendement

Dépassée : Plus de 100 p. 100 du niveau de rendement attendu (prouvé par l'indicateur et l'objectif ou par les activités prévues et les extrants) par rapport au résultat attendu précisée dans le RPP a été atteint au cours de l'exercice.

Entièrement atteinte : 100 p. 100 du niveau de rendement attendu (prouvé par l'indicateur et l'objectif ou par les activités prévues et les extrants) par rapport au résultat attendu précisée dans le RPP a été atteint au cours de l'exercice.

Atteinte en grande partie : De 80 à 99 p. 100 du niveau de rendement attendu (prouvé par l'indicateur et l'objectif ou par les activités prévues et les extrants) par rapport au résultat attendu précisée dans le RPP a été atteint au cours de l'exercice.

Passablement atteinte : De 60 à 79 p. 100 du niveau de rendement attendu (prouvé par l'indicateur et l'objectif ou par les activités prévues et les extrants) par rapport au résultat attendu précisée dans le RPP a été atteint au cours de l'exercice.

Non atteinte : Moins de 60 p. 100 du niveau de rendement attendu (prouvé par l'indicateur et l'objectif ou par les activités prévues et les extrants) par rapport au résultat attendu précisée dans le RPP a été atteint au cours de l'exercice.

Ressources financières pour 2010-2011 (en milliers de dollars)

Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
3 499	3 725,9	3 788,8

Ressources humaines pour 2010-2011 (ETP)

Ressources prévues	Ressources réelles	Écart
28	21	7

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs	État du rendement
Des conclusions et recommandations (C et R) équitables, impartiales et transparentes.	Le pourcentage, par le truchement de sondages, de répondants satisfaits que les C et R du Comité ont été équitables, impartiales et transparentes.	75 p. 100 en accord	**Atteinte en grande partie** 72 p. 100 étaient d'accord ou entièrement d'accord qu'ils ont reçu la divulgation d'informations appropriée et 60 p. 100 étaient d'accord ou entièrement d'accord que leur grief avait été examiné de façon équitable et impartiale. De plus 74 p. 100 des répondants ont indiqué qu'il était important que leur grief soit examiné par un organisme externe, indépendant des Forces canadiennes.

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs	État du rendement
Des conclusions et recommandations (C et R) présentées avec célérité.	Pourcentage des cas dont l'examen a été complété selon les normes en matière de délai.	Les normes établies sont rencontrées à 75 p. 100	**Dépassée** En date du 31 mars 2011, sur l'ensemble des griefs reçus en 2010, 99 p. 100 ont été traités, dont 90,6 p. 100 dans le délai prévu de six mois.

Sommaire du rendement et analyse des activités de programme

Des conclusions et recommandations (C et R) équitables, impartiales et transparentes

Rétroaction des plaignants - En 2010-2011, 44 plaignants ont répondu au sondage envoyé aux plaignants, une hausse de 37,5 pour cent par rapport à l'année précédente. Le sondage révèle que les répondants sont généralement satisfaits de l'équité, puisque 72 pour cent d'entre eux se disent en accord ou fortement en accord avec l'affirmation selon laquelle ils ont bénéficié d'une divulgation appropriée des informations. Les répondants se disent aussi satisfaits de l'impartialité et de la transparence, car 60 pour cent sont en accord ou fortement en accord avec l'affirmation selon laquelle leur grief a été examiné d'une manière juste et impartiale et 74 pour cent des répondants ont indiqué qu'il était important que l'examen de leur grief soit complété par un organisme externe, indépendant des FC.

Conclusions de l'évaluation du Programme d'examen des griefs militaires du CGFC - L'évaluation du programme couvrait la période de cinq ans entre janvier 2005 et décembre 2009. Étant donné qu'il n'était pas possible de faire un sondage auprès des membres des FC en raison des restrictions dont ils font l'objet en matière d'opinion publique, les évaluateurs ont plutôt analysé les réponses aux questions du sondage *« Prononcez-vous »*, qui est effectué annuellement par les FC. Les conclusions ont démontré ce qui suit :

Résultats – Rien ne prouve que la confiance dans le processus de résolution des griefs a augmenté, pas plus qu'on ne peut affirmer que le CGFC est en train d'avoir une incidence dans ce domaine. Toutefois, les plaignants semblent satisfaits de l'impartialité, de la transparence et de l'équité du processus, mais se disent moins satisfaits des délais. La majorité des répondants faisaient référence aux délais de l'ensemble du processus, c'est-à-dire de la date où leur grief a été soumis aux FC à la date où la décision du CEMD sur leur plainte a été rendue.

Éléments à l'appui – Les résultats du sondage *« Prononcez-vous »* semblent indiquer que le degré de confiance des membres des FC à l'égard du processus des griefs a baissé, en particulier entre l'automne 2006 et l'automne 2007. Lorsqu'on leur a demandé, avant l'automne 2006 si, à leur avis, des membres des FC qui déposeraient des griefs recevraient un traitement équitable, en moyenne 39,0 pour cent ont répondu par l'affirmative, 37,5 pour cent ont dit ne pas avoir d'opinion et 23,5 pour cent ont répondu non. Toutefois, à l'automne 2007, le pourcentage de personnes se disant d'accord avec cet énoncé est tombé à 30,4 pour cent et celui des personnes n'ayant pas d'opinion est passé à 45,0 pour cent.

Cette baisse du degré de confiance est demeurée constante pendant le reste de la période évaluée. La baisse observée dans le nombre de personnes se disant en accord avec cet énoncé et l'augmentation du nombre de personnes disant ne pas avoir d'opinion sont demeurées constantes, entre l'automne 2006 et l'automne 2007, pour toutes les questions ayant trait à l'équité et à

l'impartialité, ce qui laisse croire que quelque chose de négatif serait peut-être survenu au cours de cette période.

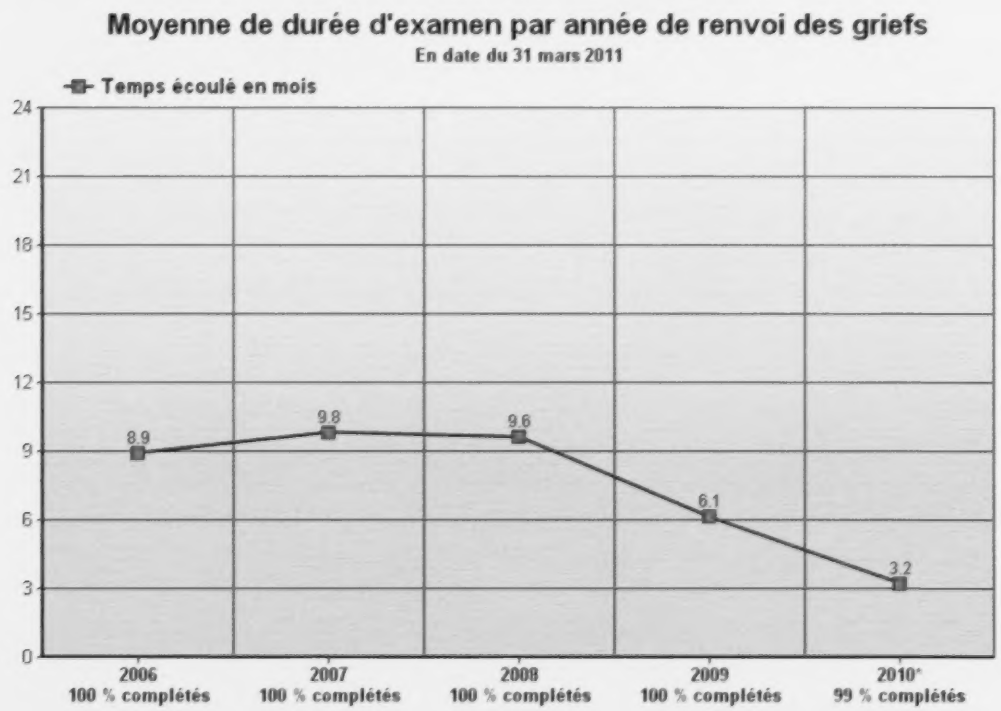
Lorsqu'on leur a demandé si les méthodes de résolution des griefs dans les FC étaient équitables et impartiales, 36,8 pour cent ont dit être d'accord et 27,7 pour cent ont dit ne pas l'être. Comme ce fut le cas pour la question précédente, on a remarqué une baisse importante atteignant 7,9 pour cent, entre l'automne 2006 et l'automne 2007, du nombre de personnes se disant d'accord. À partir de 2008, cependant, ce nombre est revenu aux niveaux antérieurs.

Des conclusions et recommandations (C et R) présentées avec célérité

Un examen en temps opportun- Le Comité a établi une norme de productivité moyenne de six mois pour compléter l'examen d'un grief. Les améliorations apportées au cours de la dernière année ont permis de rationaliser encore plus le processus et d'améliorer son efficacité, ramenant la moyenne de temps d'examen à 3,2 mois pour les griefs reçus en 2010. Cela représente une amélioration de 67 pour cent par rapport à 2008 (9,6 mois) et de 47,2 pour cent par rapport à 2009 (6,1 mois).

En date du 31 mars 2011, sur l'ensemble des griefs reçus en 2010, 99 pour cent ont été complétés, dont 90,6 pour cent dans les délais prescrits de six mois.

Figure 5



NOTE * : Tous les cas reçus en 2010 n'ont pas été complétés à ce jour. Ces statistiques seront rajustées dans les futurs rapports pour inclure le reste des cas reçus en 2010.

Leçons apprises

Les progrès réalisés par le Comité en termes d'efficacité valident les mesures qu'il a adoptées pour rationaliser le processus d'examen interne. Une mesure clé, qui a abouti à d'importantes économies en temps, consiste à impliquer les membres du Comité dans les dossiers qui leur sont assignés dans les phases initiales de l'examen des griefs. Des effectifs compétents et stables ont également contribué à cette efficacité accrue, tout en assurant une qualité de travail supérieure.

Grâce à cette efficacité opérationnelle, à partir d'octobre 2010, et pour la première fois dans son histoire, le Comité n'avait dans son inventaire aucun dossier actif dont le renvoi datait d'avant 2010. En date du 31 mars 2011, le Comité avait complété l'examen de tous les cas qui lui avaient été renvoyés en 2010, à l'exception d'un seul cas.

SECTION III: RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Principales données financières

État condensé de la situation financière
Au 31 mars 2011 (en milliers de dollars)

	Variation en %	2010-2011	2009-2010
Total des actifs	(22,1)%	564	724
Total des passifs	(14,5)%	1 207	1 411
Avoir du Canada	(6,4)%	(643)	(687)
	(22,1)%	564	724

État condensé de la déclaration des opérations
Pour l'exercice se terminant le 31 mars 2011 (en milliers de dollars)

	Variation en %	2010-2011	2009-2010
Total des dépenses	(3,7)%	5 750	5 972
Total des revenus	-	-	-
Coût net des opérations	(3,7)%	5 750	5 972

États financiers

Les états financiers du Comité se trouvent sur le site Web du CGFC à l'adresse suivante :
http://www.cfgb-cgfc.gc.ca

Liste des tableaux supplémentaires

La version électronique de tous les tableaux de renseignements supplémentaires qui figurent dans le Rapport ministériel sur le rendement de 2010-2011 est disponible dans le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, à l'adresse : *http://www.tbs-sct.gc.ca/dpr-rmr/2010-2011/index-fra.asp*.

Achats écologiques

Vérifications internes et Évaluations

SECTION IV : AUTRES SUJETS D'INTÉRÊT

Visitez le site Web du Comité au http://www.cfgb-cgfc.gc.ca/ pour obtenir des informations supplémentaires sur le CGFC. Nous vous invitons à consulter les griefs pour lesquels le Comité a rendu des C et R dans la section Sommaires des cas régulièrement mise à jour, ainsi que les données statistiques des cinq dernières années dans la section Statistiques. Vous pouvez également en apprendre plus sur le rôle du Comité dans la section Processus des griefs des Forces canadiennes.

Coordonnées de la personne-ressource de l'organisation

Anne Sinclair
Directrice exécutive

Comité des griefs des Forces canadiennes

Téléphone : (613) 996-7027
Courriel : Anne.Sinclair@cfgb-cgfc.gc.ca

Comité des griefs des Forces canadiennes
Téléphone sans frais : 1 877 276-4193
Télécopieur sans frais : 1 866 716-6601

Télécopieurs : (613) 996-6491
(613) 995-8201
(613) 992-6979